

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dunia kerja saat ini dipenuhi dengan persaingan ketat bagi setiap individu untuk mendapatkan pekerjaan. Persaingan ini memungkinkan munculnya pengangguran yang menjadi masalah umum, khususnya di Indonesia. Sukirno (2016) menyebutkan bahwa pengangguran merupakan kondisi dimana seseorang merupakan angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan, tetapi sedang mencari pekerjaan atau sedang menunggu panggilan kerja. Badan Pusat Statistik (2020) menjelaskan mengenai pengangguran dalam ketenagakerjaan merupakan penduduk yang menganggur dan sedang mencari kerja atau sedang bersiap memulai usaha, atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah mendapatkan kerja, tetapi belum memulai kerja. Menurut Badan Pusat Statistik (2023), hingga Agustus 2023, terdapat 7,86 juta orang atau sekitar 18,7 persen orang berstatus menganggur dari jumlah angkatan kerja di Indonesia sebesar 147,71 juta orang.

Pengangguran dapat terjadi karena beberapa faktor penentu. Pratama dan Setyowati (2022) menjelaskan bahwa dalam rentang waktu 16 tahun antara 2005 hingga 2021, pengangguran di Indonesia terjadi karena adanya inflasi ekonomi dan pertumbuhan penduduk yang semakin meningkat. Menurut Ginting (2021), peningkatan pengangguran dapat disebabkan oleh ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dan lapangan kerja yang ada, dimana total pencari kerja melebihi jumlah lapangan kerja yang ada. Ketidakseimbangan tersebut akan memperbesar persaingan kesempatan kerja bagi lulusan terdidik. Sukirno (2006) membagi jenis pengangguran berdasarkan empat penyebab, yaitu pengangguran friksional (pengangguran karena

perubahan atau penyesuaian dalam syarat kerja mengikuti pekerjaan yang tersedia), pengangguran siklikal (pengangguran yang terjadi karena siklus bisnis dan dapat meningkat karena resesi ekonomi), pengangguran struktural (pengangguran karena ketidaksesuaian permintaan dan penawaran tenaga kerja), dan pengangguran teknologi (pengangguran yang terjadi karena perubahan teknologi ke arah yang lebih *modern*). Salah satu persaingan ketat untuk mendapatkan pekerjaan dapat dirasakan oleh pengangguran terdidik yang termasuk ke dalam pengangguran friksional.

Mankiw (2003) mengertikan pengangguran terdidik merupakan sebutan bagi seseorang yang sedang mencari kerja maupun orang yang belum bekerja, tetapi memiliki latar belakang pendidikan di atas SMA/K. Sedangkan definisi pengangguran terdidik menurut Badan Pusat Statistik (dalam Anjarwati & Juliprijanto, 2021), pengangguran terdidik adalah rasio jumlah pencari kerja yang berlatar belakang lulusan pendidikan SMA/K ke atas termasuk lulusan universitas terhadap besaran angkatan kerja pendidikan SMA/K ke atas yang bekerja, sedang mencari kerja atau menyiapkan bisnis, dan tidak bekerja karena belum mampu atau yang telah memiliki pekerjaan, tetapi belum memulai bekerja pada suatu kelompok tertentu. Rosalinda, Mustafa, dan Muhani (2023) menjelaskan bahwa pengangguran terdidik sebagai pengangguran friksional ini hanya terjadi pada lulusan SMA/K atau lebih tinggi yang sedang berada dalam masa tunggu. Menurut Badan Pusat Statistik (2023), Indonesia memiliki angka pengangguran terdidik lulusan SMA/K, diploma, hingga sarjana sebanyak 417.690 orang per Februari 2023 dengan tingkat tamatan SMA/K tercatat sebesar 8,68 persen. Angka ini merupakan jumlah yang cukup besar, dimana pemerintah dan banyak pihak bekerja sama untuk dapat menanggulangi hal ini dengan mengoptimalkan kesiapan kerja lulusan, salah satunya mahasiswa melalui banyak program. Program yang dirancang diharapkan dapat mempersiapkan mahasiswa untuk bisa memasuki dunia kerja sesuai dengan tuntutan dunia kerja di Indonesia.

Mahasiswa merupakan kelompok calon angkatan kerja dalam masyarakat yang meraih status dengan mengikuti studi pada perguruan tinggi. Mahasiswa

memiliki kewajiban untuk dapat menyelesaikan studi akademiknya, terutama mahasiswa akhir yang sedang mengerjakan tugas akhir maupun skripsi, dimana mahasiswa akhir tersebut hendak melanjutkan perjalanan hidup ke dunia kerja. Hal ini sesuai dengan tugas perkembangan individu dewasa awal berumur 18 hingga 40 tahun, yaitu tugas untuk mendapatkan suatu pekerjaan (Hurlock, 2009). Augusta (2015, dalam Baiti, Abdullah, & Rochwidowati, 2017) menyebutkan bahwa mahasiswa calon lulusan perguruan tinggi diharapkan dapat mengembangkan kemampuan sesuai pada bidangnya dan diharapkan dapat memiliki wawasan mengenai persaingan dengan lulusan perguruan tinggi lainnya. Namun pada kenyataannya, masih banyak mahasiswa yang belum mengetahui bidang dan tujuan kariernya kelak setelah menyelesaikan studi di universitas. Hal tersebut dapat terjadi salah satunya karena pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat bakat mahasiswa dan masih banyak mahasiswa yang tidak percaya diri, serta diliputi kebingungan untuk masuk ke dunia kerja pasca tamat dari universitas (Yuwanto, Mayangsari, & Anward, 2014).

Dalam menghadapi tantangan dunia kerja, mahasiswa harus memiliki kesiapan kerja (Landrum, Hettich, & Wilner, 2010). Kesiapan kerja menurut Cabellero dan Walker (2010) merupakan sejauh mana individu memiliki sifat dan keterampilan untuk sukses di lingkungan kerjanya, dilihat dari karakteristik, kecerdasan organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial dari individu. Tentama, Merdiaty, dan Subardjo (2019) mengartikan kesiapan kerja sebagai kriteria untuk mengukur kesiapan lulusan dengan kebutuhan perusahaan yang perlu selalu ditingkatkan. Brady (2010) juga mengartikan kesiapan kerja sebagai kondisi dan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang berfokus pada sifat pekerja dan metode yang dibutuhkan, untuk mendapatkan suatu pekerjaan dan mempertahankan pekerjaan yang telah dimiliki tersebut. Individu dengan kesiapan kerja memiliki beberapa ciri, yaitu individu memiliki motivasi yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja, memiliki keseriusan dalam bekerja sebagai penentu keberhasilan kerja, memiliki keterampilan yang baik sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dipilih, dan memiliki kedisiplinan terhadap peraturan

dalam lingkup kerja (Anoraga, 2009; dalam Itryah, & Anggarini, 2022). Ciri kesiapan kerja tersebut yang harus dimiliki mahasiswa dalam menghadapi tantangan karier di masa depan.

Kesiapan kerja berkaitan dengan kondisi individu, seperti kematangan fisik, kematangan mental, kemampuan, kemauan dan pengalaman pada suatu pekerjaan (Muyasaroh, Ngadiman, & Hamidi, 2013). Kesiapan kerja akan lebih baik tingkatannya saat individu memiliki pengalaman dalam bekerja, memiliki kompetensi dan keterampilan dalam bekerja, juga memiliki strategi pemecahan masalah yang baik, serta sertifikasi lembaga formal (Suditu, Stan, & Georgina, 2011). Kesiapan kerja yang baik akan mendorong individu untuk meningkatkan kemampuannya dan menghasilkan individu yang dapat beradaptasi, memiliki keterampilan yang baik, berkualitas, siap bekerja sesuai dengan tuntutan industri modern, juga akan mendorong seseorang untuk dapat memanfaatkan keterampilan emosional sosial serta mengintegrasikan keterampilan kognitif yang spesifik untuk pekerjaan tertentu, sehingga membantu meningkatkan kinerja individu secara keseluruhan (Tentama, Merdiaty, & Subardjo, 2019).

Penting bagi mahasiswa yang berada di tahap akhir yang dianggap sebagai calon lulusan perguruan tinggi untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun interpersonal agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan harapan dan kriteria dari perusahaan (Pool dan Sewell, 2007). Dalam penelitian tentang kesiapan kerja, Tentama, Merdiaty, & Subardjo (2019) menemukan bahwa sejumlah lulusan perguruan tinggi percaya bahwa mereka memiliki atribut dan keterampilan pribadi yang diinginkan oleh perusahaan, seperti kesiapan kerja, keterampilan komunikasi, dan kemampuan kerja tim. Namun, pada penelitian menurut Erliana dan Rozana (2022), masih banyak diantara mahasiswa yang kurang percaya diri untuk memasuki dunia kerja dan tidak yakin apa yang akan dilakukan ke depannya setelah lulus dari perguruan tinggi, dimana hal tersebut menandakan kurangnya kesiapan kerja dari mahasiswa.

Caballero, Walker, dan Fuller-Tyszkiewicz (2011) menyebutkan bahwa perusahaan akan memberikan penilaian positif terhadap lulusan yang sudah siap

bekerja karena lulusan yang telah memiliki kesiapan kerja dianggap berpotensi lebih untuk berkembang dan bekerja dengan baik dalam karier mereka. Namun pada saat yang sama, banyak perekrut tenaga kerja juga menemukan bahwa masih terdapat banyak lulusan yang kurang memiliki kesiapan kerja jangka panjang dan berkinerja rendah (Casner-Lotto & Barrington, 2006; Tentama, Merdiaty, & Subardjo, 2019). Hal ini menyebabkan ketidakseimbangan antara permintaan pasar kerja dan penawaran kompetensi dari mahasiswa calon lulusan perguruan tinggi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada tiga orang mahasiswa Universitas Negeri Jakarta semester akhir yang sedang mengerjakan skripsi, didapatkan hasil bahwa mahasiswa akhir sebagai calon angkatan kerja memiliki kesadaran atas kesiapan kerja yang mereka miliki, tetapi kurang memiliki keyakinan akan kesiapan kerja. Kesadaran atas kesiapan kerja ini disertai niat mahasiswa untuk belajar mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja dan bertahan di dalam dunia kerja tersebut. Hal tersebut disebabkan karena jika dilihat dari tugas sesuai *role* di dunia kerja, mahasiswa merasa masih harus belajar menyesuaikan dan mengembangkan diri sesuai dengan tuntutan di dunia kerja.

Salah satu alasan yang dipaparkan mahasiswa sebagai penyebab dari kurangnya kepercayaan diri dalam kesiapan kerjanya adalah karena tuntutan perusahaan yang terbilang tinggi bersamaan dengan masih minimnya pengalaman dari mahasiswa karena kurangnya latihan dan ketersediaan fasilitas yang menunjang pengalaman untuk mahasiswa masuk ke dunia kerja. Seorang mahasiswa menyatakan bahwa mahasiswa tersebut pernah mengikuti magang untuk meningkatkan kesiapan kerja, tetapi instansi tempatnya magang merasa bahwa masih banyak keterampilan dan kompetensi yang tidak dimiliki oleh mahasiswa, walau mahasiswa tersebut merasa dapat melakukan tugas sesuai yang diminta. Selain itu, dua orang mahasiswa yang diwawancarai mengaku bahwa belum mengetahui secara pasti ke arah mana karier mereka kelak, yang mana pengetahuan arah karier ini dapat berdampak kepada penentuan persiapan individu dalam memasuki dunia karier atau keputusan karier pasca lulus dari universitas. Dari hasil wawancara, persiapan atas sifat-perilaku dalam karier, praktik kerja, dan

kecerdasan sosial dalam bentuk self-awareness juga hubungan antar-individu menjadi sangat penting.

Jika dilihat berdasarkan hasil wawancara kepada mahasiswa akhir Universitas Negeri Jakarta, maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat masalah ketidaksesuaian aspek kesiapan kerja. Aspek kesiapan kerja menurut Caballero, Walker, dan Fuller-Tyszkiewicz (2011), aspek kesiapan kerja adalah karakteristik personal, kecerdasan organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial. Dapat dilihat bahwa dalam karakteristik personal, mahasiswa masih ada yang mengetahui tujuan karier ke depan dan memiliki kepercayaan diri yang masih kurang. Dengan adanya hal tersebut, mahasiswa tidak akan bisa memenuhi aspek kecerdasan organisasi sebagai penguasaan atas lingkungan karier karena bahkan mahasiswa tidak mengetahui tujuan kariernya kelak. Kemudian pada mahasiswa lainnya yang sudah memiliki tujuan karier, mahasiswa masih merasa memiliki kekurangan dalam kompetensi sehingga mengharuskan mahasiswa untuk terus mengembangkan kompetensinya. Terakhir dalam konteks kecerdasan sosial, mahasiswa yang sudah mengetahui tujuan kariernya merasa masih harus mengembangkan kemampuan interpersonal dalam konteks karier sebagai bentuk kesiapan kerja dari mahasiswa itu sendiri.

Menurut Brady (2010), faktor yang dapat memengaruhi kesiapan kerja terdiri dari ketepatan waktu, kompetensi kerja, hubungan dengan teman sebaya/rekan kerja, dan dengan atasan. Sedangkan Bezuidenhout (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada beberapa faktor internal yang memengaruhi kesiapan kerja seseorang, yaitu manajemen diri, kompetensi budaya, efikasi diri, ketahanan karier, kemampuan bersosialisasi, orientasi kewirausahaan, proaktif, dan literasi emosional. Faktor eksternal lainnya yang dapat memengaruhi kesiapan kerja seseorang, yaitu dukungan orang tua, teman sebaya, dan lingkungan/masyarakat sekitar (Ketut, 1993; dalam Rahmawati, Muhtar, & Jaryanto, 2019).

Salah satu faktor internal yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa adalah efikasi diri. Menurut Bandura (1997), efikasi diri dapat diartikan sebagai keyakinan individu atas kemampuannya untuk membentuk dan melaksanakan

serangkaian perilaku untuk mencapai hasil yang diinginkan, dimana individu meyakini akan keberhasilan juga kesuksesan diri. Efikasi diri memiliki domain yang lebih besar, salah satunya adalah efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier. Dalam membuat keputusan karier, individu harus mempertimbangkan ketidakpastian kemampuannya dalam menghadapi bidang yang digeluti kelak. Ketidakpastian menilai kemampuan ini dapat ditanggulangi jika individu memiliki efikasi diri.

Efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier sendiri diartikan oleh Taylor dan Betz (1983) sebagai keyakinan individu akan kemampuan dalam diri untuk mengambil keputusan karier sesuai dengan tujuan karier yang hendak diraih. Baiti, Abdullah, dan Rochwidowati (2017) menjelaskan melalui penelitiannya bahwa semakin besar efikasi diri dalam karier, maka semakin besar penetapan tujuan dan komitmen akan tujuan karier juga dijelaskan bahwa penyelesaian keputusan karier dapat terjadi karena rendahnya efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier masa depan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Baiti, Abdullah, dan Rochwidowati (2017) menyebutkan bahwa efikasi diri dalam karier dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir berhubungan positif, dimana semakin tinggi efikasi diri dalam karier mahasiswa, maka tingkat kesiapan kerja mahasiswa juga akan tinggi dan efikasi diri dalam karier yang semakin rendah maka kesiapan kerja mahasiswa akhir juga akan rendah. Penelitian lain dari Fatmawati, et al. (2023) juga memberikan hasil yang serupa, dimana efikasi diri memberikan pengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa.

Kesiapan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa dukungan sosial dari orang sekitar. Sarafino dan Smith (2011) mengartikan dukungan sosial sebagai suatu bentuk kenyamanan, harga diri, kepedulian, dan bantuan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok lain. Sedangkan menurut Taylor (2012) menyatakan bahwa dukungan sosial melibatkan pemberian informasi dan respon dari orang lain yang menunjukkan bahwa individu dicintai, dihargai, dan dihormati, serta merupakan interaksi komunikasi dan tanggapan

timbal balik dari keluarga, pasangan, kerabat, teman, dan lingkungan sosial serta masyarakat secara umum. Selain itu, dukungan sosial menurut Zimet, et al. (1988) juga dapat diartikan sebagai keyakinan individu atas kehadiran dukungan sosial yang berasal dari keluarga, teman, dan orang terdekat.

Terdapat 3 konsep dukungan sosial menurut Cohen, Lynn, dan Benjamin (2000), yaitu *social networks* sebagai struktur hubungan sosial, *perceived social support* sebagai persepsi keberfungsian hubungan, dan *supportive behaviors* sebagai tindakan memberi dan menerima perilaku untuk membantu individu berhadapan dengan keadaan traumatis. Cohen dan Wills (1985) menyatakan dukungan sosial sebagai suatu hubungan *supportive* yang didapatkan oleh individu dari orang sekitar dapat berdampak positif pada kesejahteraan individu. Maka dari itu dalam Winata dan Saraswati (2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa dukungan sosial dapat memberikan efek yang positif dan signifikan terhadap keputusan individu, termasuk kesiapan kerja.

Sejalan dengan teori yang dipaparkan sebelumnya, wawancara yang dilakukan kepada mahasiswa akhir Universitas Negeri Jakarta yang sedang mengerjakan skripsi juga memperlihatkan bahwa terdapat tanggapan positif terhadap efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier dan dukungan sosial dalam konteks kesiapan kerja. Dalam wawancara terlihat bahwa efikasi diri atau keyakinan akan kemampuan individu dalam mencari pekerjaan dan mempertahankan pekerjaan sangat terkait dengan kesiapan kerja. Keyakinan ini dinilai dapat membantu mahasiswa untuk terus meningkatkan kemampuannya dalam bekerja serta menyesuaikan diri dengan permintaan dunia kerja yang akan dipilih mahasiswa kelak. Juga sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan wawancara ditemukan bahwa dukungan sosial dari orang sekitar mahasiswa dinilai dapat berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa karena dukungan dan komunikasi terkait pengalaman kerja antara mahasiswa dengan lingkungan sekitar menumbuhkan pemahaman mahasiswa mengenai dunia kerja ke depannya dan darimana mahasiswa harus mencari informasi seputar pekerjaan yang ditargetkan.

Berdasarkan pembahasan teori dan wawancara mengenai efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier sebagai faktor internal dan dukungan sosial sebagai faktor eksternal yang dapat memengaruhi optimalisasi kesiapan kerja, maka peneliti hendak melihat apakah variabel efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier dan dukungan sosial secara bersama-sama dapat memengaruhi kesiapan karier mahasiswa akhir di Universitas Negeri Jakarta. Penelitian terdahulu oleh Prakoso dan Affandi (2023) mengemukakan hasil bahwa variabel efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier dan dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja dari siswa. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa apabila efikasi diri dari siswa baik dan siswa mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitarnya, maka tingkat kesiapan kerja mahasiswa juga akan baik. Penelitian tersebut dinilai dapat membantu individu maupun instansi dalam menyajikan data permasalahan faktor kesiapan kerja yang dapat dijadikan masukan untuk pengoptimalan karier di masa depan. Maka dari itu, peneliti akan meneliti mengenai Pengaruh Efikasi Diri Dalam Pengambilan Keputusan Karier dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir dengan harapan bahwa penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi optimalisasi kesiapan karier mahasiswa akhir Universitas Negeri Jakarta.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini, diantaranya:

- 1.2.1. Masih terdapat pengangguran di kalangan terdidik.
- 1.2.2. Terdapat kesenjangan antara pencari kerja dengan lapangan pekerjaan tersedia yang dapat meningkatkan persaingan juga pengangguran.
- 1.2.3. Terdapat ketidaksesuaian antara kebutuhan lapangan kerja dengan keterampilan yang diajarkan universitas.
- 1.2.4. Terdapat persepsi ketidaksiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja karena kurangnya pengalaman praktis maupun kesadaran akan peluang karier.

1.2.5. Terdapat hal-hal yang memengaruhi mahasiswa dalam konteks kesiapan kerja, diantaranya adalah efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier dan dukungan sosial.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Peneliti membatasi penelitian ini pada lingkup “pengaruh antara efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir”.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat pengaruh antara efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir?”.

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini disasar untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk memberikan sumbangan pengetahuan, ide, juga saran terhadap lingkup Psikologi Industri dan Organisasi.

### 1.6.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa secara praktis dapat memanfaatkan temuan dari hasil penelitian untuk dijadikan masukan dalam mengembangkan *self-awareness* mahasiswa atas kesiapan kerja dan apa saja yang dapat memengaruhinya.

b. Bagi Institusi Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi secara praktis dapat memanfaatkan temuan dari hasil penelitian untuk dijadikan masukan dalam menganalisis dan mengembangkan kompetensi mahasiswa dalam konteks kesiapan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi optimalisasi kesiapan kerja mahasiswa akhir di Universitas Negeri Jakarta ke depannya.

c. Bagi Masyarakat

Masyarakat secara praktis dapat memanfaatkan temuan dari hasil penelitian untuk dijadikan masukan dalam menganalisis dan mengembangkan kompetensi mahasiswa dalam konteks kesiapan kerja, guna mempersiapkan generasi emas Indonesia yang siap kerja.

d. Bagi Ilmu Psikologi

Manfaat penelitian ini secara praktis bagi ilmu psikologi diharapkan dapat memberikan informasi terbaru dan gambaran langsung mengenai pengaruh antara efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir untuk pengembangan ilmu psikologi terutama ranah psikologi industri dan organisasi.